

Kommunstyrelsens personalutskott

Plats: Lokal Olofström, Kommunhuset

Tid: 09:00 - 11:00

§ 20-28

Beslutande: **Ersättare för:**

Ingeborg Braun	(S)
Christoffer Danielsson	(S)
Andreas Brovall	(C)
Marianne Eriksson	(M)
Roal Bencic	(SD)

Övriga deltagare

Cecilia Tallkvist HR-chef § 21-26

Ann-Sofie Belec sekreterare

Sekreterare: *Elektronisk underskrift*
Ann-Sofie Belec

Ordförande: *Elektronisk underskrift*
Ingeborg Braun

Justerande: *Elektronisk underskrift*
Christoffer Danielsson

Anslagsbevis: Protokollet justeras elektroniskt och anslås på Olofströms kommuns digitala anslagstavla.

Ärendelista

- § 20 Godkännande av ärendelista
- § 21 Aktuellt från HR-avdelningen till KSPU maj 2025
- § 22 Redovisning timavlönades arbetade tid i förhållande till totalt arbetad tid jan-mars 2025
- § 23 Information - omstrukturering kommunledningsförvaltningen
- § 24 Organisationsförändring inom socialförvaltningen
- § 25 Återupptas - information om socialförvaltningens bemanningshandbok ur ett HR-perspektiv
- § 26 Ändring av mötesdatum i juni 2025 - KSPU
- § 27 Arbetsgivarnytt KSPU 2025-05-09
- § 28 Meddelande cirkulär KSPU 2025-05-09

§ 20/2025 Godkännande av ärendelistaKommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Ärendelistan godkänns.

Christoffer Danielsson (S) utses att justera dagens protokoll.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 21/2025

KS 2025/280

§ 21/2025 Aktuellt från HR-avdelningen till KSPU maj 2025Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Informationen tas till dagens protokoll

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar ärendet.

- Utbildningsförvaltningen har varslat personal och arbetet pågår med omplaceringar och uppsägningar, som är barnskötare. Detta är pågrund av minskade barngrupper.
- Årlig uppföljning Systematiskt arbetsmiljöarbete SAM pågår. Sista dag för chefer att lämna underlag till HR är den 1 maj. KPMG har också fått i uppdrag att granska vårt arbete med SAM, intervjuer under vecka 18.
- HR ser över SAM-årshjulet och möjlighet att arbeta med Friskfaktorerna från och med 2026.
- Löneöversynen pågår. Akademikeralliansen fick sina löner utbetalda i april och avstämningar med berörda fackförbund är klara. Kommunal, AKV och Vårdförbundet betalas ut i juni, retroaktivt från 1 april. Chefer har till den 30 april på sig att lägga förslag till nya löner, lönemeddelande samtal 12-23 maj. Avtalen med Sveriges Lärare är inte klart på central nivå, avtalen är dock förlängda/prolongerade.
- Utbildning i Salutogent Ledarskap för nya chefer kommer att erbjudas till hösten. 11 september + 20 oktober. Bolagen kommer också att bli tillfrågade.
- Drogtester för 26 ferieungdomar inbokat som Bemanningseenheten utför.
- Anställningsavtal för semestervikarier har börjat komma in till Lön, så lite mer tryck hos dem.
- HR håller på att se över en ny rutin för anmälan om kränkande särbehandling, ska upp för samverkan till Cesam.
- Inkommen motion om sjukskrivning bland kvinnor 40-60 år, klimakterieutbildning, rådgivning och stöd

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Barnrätts- och jämställdhetsperspektivet har ej beaktats.

Beslutet skickas till

HR-chef CT.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 22/2025

KS 2025/1370

§ 22/2025 Redovisning timavlönades arbetade tid i förhållande till totalt arbetad tid jan-mars 2025Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Informationen tas till dagens protokoll

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar.

Åtterrapportering enligt tidigare beslut i KSPU, § 45/2024. Redovisningen avser januari till mars. De timavlönades arbetade tid i jämförelse med den totalt arbetade tiden ska enligt beslut från KSPU motsvara max 10%

De timavlönades arbetade tid i jämförelse med den totalt arbetade tiden har minskat från 8,4% för perioden januari-mars 2024 till 6,1 % för motsvarande period 2025. Totalt har timavlönade utfört 10 000 färre timmar, motsvarande ca 5,0 årsarbetare (1980 timmar/år)

Socialförvaltningen har minskat med 1,1% procentenhet till 8,9%.

Timavlönades arbetade tid har minskat med 5 500 timmar, motsvarande 3,2 årsarbetare (1700 timmar/år)

Kommunledningsförvaltningen har minskat med 3,6 procentenheter till 4,8%.

2 823 färre timmar utförda av timavlönade.

Utbildningsförvaltningen har minskat med knappt 0,9 procentenheter till 4,2%. 1670 färre timmar är utförda av timavlönade.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Barnrätts- och jämställdhetsperspektivet har ej beaktats.

Beslutet skickas till

HR-chef CT



Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 23/2025

KS 2025/1413

§ 23/2025 Information - omstrukturering kommunledningsförvaltningen

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Informationen tas till dagens protokoll

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar.

Det pågår en omstrukturering på kommunledningsförvaltningen, som hanteras av kommunchef, tillika förvaltningschef för kommunledningsförvaltningen/KLF. Förhandlingar och riskbedömningar med berörda fackförbund och medarbetare pågår.

Efter omstruktureringen kommer det inte finnas några avdelningar där chef bara har en medarbetare. Alla avdelningscheferna kommer också ha kommunchefen/förvaltningschef KLF som närmaste chef.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Barnrätts- och jämställdhetsperspektivet har ej beaktats.

Beslutet skickas till

HR-chef CT

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 24/2025

KS 2025/880

§ 24/2025 Organisationsförändring inom socialförvaltningenKommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Punkt 4 överlämnas till kommunstyrelsen för ställningstagande:

4. Tillsätta en oberoende utredare som tillsammans med nuvarande socialförvaltningens ledningsgrupp tar fram underlag för hur strukturen i respektive förvaltning ska se ut, benämnas samt fungera i praktiken. Löpande under den processen involveras berörda arbetstagarorganisationer.

Personalutskottets förslag till beslut, kommunstyrelsen beslutar:

1. Socialnämnden behålls i nuvarande form men byter namn till Social- och äldrenämnden
2. Nuvarande Socialförvaltningen delas upp i 2 förvaltningar;
 - Äldreförvaltningen som inkluderar Äldreomsorg samt HSL och Rehab
 - Social- och funktionsstödsförvaltningen som inkluderar IFO, Arbetsmarknad, Funktionsstöd samt övergripande administration
3. Vid respektive förvaltning tillsätts 1,0 förvaltningschef. Chefsledet verksamhetschef tas bort
- 5..Förändringen föreslås träda i kraft 2026-01-01.

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar.

Kommunstyrelsens personalutskott har fått i uppdrag av kommunstyrelsens ordförande att ta fram ett förslag på ny organisation för socialförvaltningen.

En organisationsförändring behövs för socialförvaltningen, för att få en effektivare organisation, därför har kommunstyrelsens ordförande gett det uppdraget till personalutskottet.

Syftet med en ny organisation är en effektivare organisation med tydligare styrning, ledning och ansvarsfördelning. Kortare avstånd mellan nämnd och verksamheter, med färre led som filtrerar information, minskar risken för missförstånd.

Förslagsvis delas förvaltningen upp i två förvaltningar som båda, var för sig, svarar inför socialnämnden.

Strukturen ska vara likvärd med utbildningsförvaltningen och kommunledningsförvaltningen där förvaltningschef har alla rektorer/ avdelningschefer direkt underställda sig, enhetschefer får då ett tydligare ansvar för utveckling av verksamhet.

Kommunstyrelsens personalutskott beslutade den 2025-03-21 att HR-chef får i uppdrag att ta fram förslag på en ny organisation för socialförvaltningen, KSPU § 19/2025.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 24/2025

KS 2025/880

Yttrande/Bedömning

Uppdraget har varit att föreslå ändrad struktur där nuvarande socialförvaltning delas upp i två förvaltningar.

Benämningar på de nya förvaltningarna samt nämnden i detta dokument är arbetsnamn och kan mycket väl komma att benämnas på annat sätt framöver. Äldreförvaltningen, Social- och funktionsstödsförvaltningen samt Social- och äldrenämnden.

Det finns idag olika gemensamma/förvaltningsövergripande funktioner som behöver samordnas mellan de båda nya förvaltningarna. En fortsatt samordning föreslås inom olika områden som främst administrativa avdelningen och staben ansvarar för idag, exempelvis; reception, nämndsadministration, avgiftshandläggning, arkivering, återsökning av ersättningar, registratur, ekonomiadministration, fakturahantering, systemförvaltning verksamhetssystem, upphandling administrativa system, med flera.

Förslag finns redan framtaget inom socialförvaltningen på en förändring inom administrativa avdelningen för samordningsvinster, ett mer närvarande ledarskap samt att förvaltningsekonomen får ett rimligare uppdrag och kan fokusera mer på de ekonomiska förutsättningarna för förvaltningen/nämnden.

Förslag finns även framtaget för en effektivisering och kostnadsbesparing av "ASP" – Administration, Samordnare och PA-assistenter.

HR-chef föreslår att nuvarande socialförvaltning kan arbeta vidare med dessa olika organisationsförändringar parallellt med uppdraget att dela socialförvaltningen i två förvaltningar.

Det finns en rad olika aspekter att ta hänsyn till vid en uppdelning som detta underlag inte behandlar. Hur ska t.ex. delade resurser finansieras i den förvaltning som inte organiserar personen som utför arbetet? HR-chef förslår därför att en oberoende utredare anlitas som tillsammans med nuvarande Socialförvaltningens ledningsgrupp tar fram underlag för hur strukturen i respektive förvaltning ska se ut, benämnas samt fungera i praktiken. Löpande under den processen involveras också berörda arbetstagarorganisationer.

Övriga centralt placerade stödfunktioner som HR och ekonomi berörs inte av organisationsförändringen.

Följande verksamheter föreslås organiseras under nya Äldreförvaltningen (omsorgsförvaltningen/Vård- och omsorgsförvaltningen)

All utförarverksamhet inom vård- och omsorg, det vill säga vårdboende, hemtjänst samt kommunal hälso- och sjukvård.

- Hemtjänst
- Hälso- och sjukvård (HSL)
- Dagverksamhet kopplad till äldreomsorg
- Växelvård- och palliativ vård
- MAS

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 24/2025

KS 2025/880

- Stöd till seniorer och anhöriga

Denna indelning skulle resultera i omkring 380 medarbetare inklusive 12 enhetschefer.

Följande verksamheter föreslås organiseras under nya social- och funktionsstödsförvaltningen (Arbete- och välfärdsförvaltningen)

All verksamhet inom LSS/Funktionsstöd, arbetsmarknadsinsatser samt Individ- och familjeomsorg föreslås organiseras under socialförvaltningen, inklusive verksamheter som myndighetsutövning mot enskilda inom både LSS och SoL, all verksamhet som innehåller ansökningar/anmälningar, utredningar och beslut samt sådan verksamhet som är sammankopplad med dessa.

- LSS-boende
- Daglig verksamhet kopplad till LSS
- IFO-LSS boende
- Personlig assistans
- Socialpsykiatri
- Socialtjänstens öppenvård
- Gemensam administration
- Myndighetsutövning (för båda förvaltningarna)

Denna indelning skulle resultera i omkring 200 medarbetare inklusive 8 enhetschefer

Delningen av socialförvaltningen berör inledningsvis främst 4 roller/tjänster, 1,0 Förvaltningschef samt 3,0 Verksamhetschef. Inga andra tjänster berörs inledningsvis av ändrat innehåll/ändrad funktion utifrån uppdraget från kommunstyrelsens ordförande.

Förändringen föreslås träda i kraft 2026-01-01.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse

Förslag på ny organisation 2.0

Skrivelse från personal på soc.förv.

Slutligt beslut skickas till

HR-chef C.T.

SN

Socialförvaltningschef R.S.

Socialförvaltningschef t.f. J.H.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 25/2025

KS 2025/852

§ 25/2025 Återupptas - information om socialförvaltningens bemanningshandbok ur ett HR-perspektivKommunstyrelsens personalutskotts beslut:

En större flexibilitet beträffande både schemaperiodernas längd och längden på begränsningsperioderna rekommenderas.

För att undanröja risken att samordnarna uppfattas som arbetsgivarrepresentanter är det lämpligt att dessa även arbetar i ordinarie tjänst som undersköterska. Dessutom är det önskvärt att arbetsuppgifterna som samordnare fördelas på fler arbetstagare i arbetslaget.

En översyn av samverkansavtalet görs så att inte dogmatiska (tvingande) regler blir hämmande för en god arbetsmiljö i övrigt.

Ärendebeskrivning

Ordförande Ingeborg Braun (S) rapportera att ordförande och 1:e vice ordf. Christoffer Danielsson (S) har tillsammans med HR-chef träffat representanter från socialförvaltningen 2025-04-28. Vid träffen diskuterades dels schemaperiodernas längd och dels risken att samordnare uppfattas av övriga som arbetsgivarrepresentanter. Som en förklaring till 4-veckors schemaperiod uppgav förvaltningen att det berodde på 9 st APT enligt samverkansavtalet.

Personalutskottet hade ärendet uppe 2025-03-21, § 17 och beslöt då att ärendet skulle återupptas den 9 maj 2025.

Personalutskottet har efterfrågat information om socialförvaltningens bemanningshandbok.

I januari 2023 trädde en omorganisation ikraft och två HR-resurser (1 HR-strateg och 1 HR-specialist) som tidigare haft socialchefen som närmaste chef flyttades över till centrala HR-avdelningen, nu med HR-chefen som närmaste chef.

HR-strategen hade under 2019/2020 samordnat en arbetsgrupp inom socialförvaltningen bestående av chefer, administratörer och representanter från Kommunal som arbetade fram förslag på en bemanningshandbok. Bemanningshandboken blev inte fullt ut implementerad i verksamheterna.

Under 2023/2024 blev centrala HR tillfrågade av socialförvaltningen om att vara behjälpliga att sätta ihop en ny bemanningshandbok. Samordnaren för bemanningsenheten var sammankallande, men inte ansvarig, för en arbetsgrupp bestående av en chef samt en administratör från vardera verksamhetsområden; SÄBO, hemtjänst samt funktionsstöd.

Den 7 maj 2024 deltog HR-chef, samordnaren för bemanningsenheten samt systemförvaltaren för Heroma på ett chefsmöte där merparten av socialförvaltningens alla chefer deltog för "slutdiskussion" om bemanningshandboken inför att förvaltningen skulle fatta beslut om implementering. HR har varit tydliga under hela processen om att det är förvaltningen som är "ägare" av dokumentet och att HR varat sammankallande för arbetsgruppen men inte ansvarig för eventuella beslut.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 25/2025

KS 2025/852

Bemanningshandboken är mestadels en sammanställning av olika möjliga alternativ som redan finns i Arbetstidslagen samt i vårt kollektivavtal Allmänna Bestämmelser, AB, men också förtydligande om lokala rutiner.

I AB finns tex. bestämmelser om hur många fridagar man är berättigad till vid olika långa schemaperioder. Vid 4 veckors schema är man garanterad 9 fridagar vilket ger möjlighet till att fördela arbetstiden över 19 arbetsdagar.

Dygnsvilan ska vara minst 11 sammanhängande timmar inom varje

24-timmarsperiod, vilket ger möjlighet till arbetspass på upp till 13 timmar från start till slut, efter 5 timmar är man dock garanterad minst 30 minuters rast. Bestämmelserna i AB och Arbetstidslagen möjliggör alltså långa arbetspass med "långrast" i mitten, även om det inte är optimalt för arbetsmiljön eller attraktiviteten.

I AB regleras också veckoarbetstidsmålet. Ständig natt ligger på 34 timmar och 20 minuter i veckoarbetstid och dagpersonal har ett äldre beslut om 37 timmar trots att det enligt dagens AB skulle vara möjligt att lägga 38 timmar och 15 minuter.

Det hade även varit mer ekonomiskt fördelaktigt att lägga ut nattpass på 8 timmar istället för som idag 10 timmar. Arbetsgivaren skulle då kunna lägga ut fler men kortare nätter och dag-/kvällsturerna börja eller sluta tidigare/senare och leda till en kortare period på eftermiddagen där det ibland uppstår en viss "övertalighet"

I utkastet till Bemanningshandboken finns också beskrivet olika rollers uppgifter i de olika processerna och personaladministrativa systemen som Heroma och TimeCare.

Bemanningshandboken har såvitt HR-chef känner till inte fastställts eller fullt ut implementerats. Dock tillämpas stora delar av den utifrån de möjligheter som ändå redan finns i AB och Arbetstidslagen.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Reglerna i Arbetstidslagen och kollektivavtal gäller för alla oavsett kön eller ålder med undantag för vissa specialbestämmelser. Tex om uppsägningstid pga av arbetsbrist där medarbetare över en viss ålder kan ha rätt till längre uppsägningstid

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse

Beslutet skickas till

HR-chef C.T.

SN

Socialförvaltningschef R.S.

Socialförvaltningschef tf J.H.



Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 26/2025

KS 2024/2362

§ 26/2025 Ändring av mötesdatum i juni 2025 - KSPU

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Mötesdatumet ändras för personalutskottet i juni månad och hålls torsdag den 12 juni kl.09.00 år 2025.

Ärendebeskrivning

Ordförande Ingeborg Braun (S) föreslår att mötesdatumet flyttas från fredag den 13 juni till torsdagen den 12 juni 2025 kl.09.00.

Beslutet skickas till:

KSPU ledamöter+ersättare

HR-chef C.T.

KS ordf. M.B.

Kommunchef I.R.

Kommunikation



Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 27/2025

KFN 2024/3329

§ 27/2025 Arbetsgivarnytt KSPU 2025-05-09

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Informationen tas till dagens protokoll.

Ärendebeskrivning

Följande Arbetsgivarnytt redovisas från SKR, Sveriges kommuner och regioner:

Arbetsgivarnytt 3/25 - Avtal 25 Kommunal

Arbetsgivarnytt 4/25 - Avtal 25 Nya avtal med OFR Allmän kommunal verksamhet

Arbetsgivarnytt 5/25 - Avtal 25 Nya avtal med OFR Hälso- och sjukvård är träffade

Arbetsgivarnytt 6 25 - Avtal 25 Nya avtal med AkademikerAlliansen är träffade

Arbetsgivarnytt 7 25 - Läget vad gäller genomförandet av lönetransparensdirektivet

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 28/2025

KFN 2024/3573

§ 28/2025 Meddelande cirkulär KSPU 2025-05-09Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Meddelandena tas till dagens protokoll.

Ärendebeskrivning

Följande meddelanden av cirkulär redovisas:

Cirkulär 25:04: Huvudöverenskommelse HÖK 25 med OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård

Cirkulär 25:07 HÖK 25 OFR Allmän kommunal verksamhet (AKV)

Cirkulär 25:08 HÖK 25 Kommunal

Cirkulär 25_09 Huvudöverenskommelse (HÖK) T med Akademiker Alliansen (1)

Cirkulär 25:10 Allmänna Bestämmelser (AB) 25

Cirkulär 25:11: Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 25

Cirkulär 25:12: Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser – BEA 25

Cirkulär 25:20 Aktuell ekonomi, 2025 års ekonomiska vårproposition samt vårändringsbudget för 2025

Cirkulär 25:24: Överenskommelse om införande av partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare i AKAP-KR

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN: INGEBORG BRAUN
ORGANISATION: Olofström KS pu
TID: 2025-05-13 07:54:55 +02:00
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _0932b68c6a4e560f7f5f96ae451306bf4f



NAMN: ANNSOFI BELEC
ORGANISATION: Olofström KS pu
TID: 2025-05-13 10:20:52 +02:00
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _08f57f2ef00747f7aa19753b97880746d7



NAMN: SVEN CHRISTOFFER ANDRÉ DANIELSSON
ORGANISATION: Olofström KS pu
TID: 2025-05-14 15:48:34 +02:00
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _07466065ce512c99f41f06a380b35fd7cc



Certifierad av Comfact Signature
Accepterad av alla undertecknare
2025-05-14 15:48:40 +02:00
Ref: 217573SE
www.comfact.se



[Validera dokumentet](#) | [Användarvillkor](#)